



La motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés des services à la personne

Salah Ould Younes

► To cite this version:

Salah Ould Younes. La motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés des services à la personne. 2014. halshs-01025110

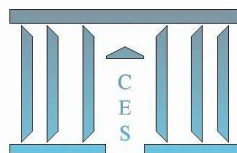
HAL Id: halshs-01025110

<https://shs.hal.science/halshs-01025110>

Submitted on 17 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**La motivation intrinsèque des salariés des organismes
agréés des services à la personne**

Salah OULD YOUNES

2014.55



La motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés des services à la personne

Salah OULD YOUNES *

L'objet de cet article est d'évaluer la motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés de services à la personne (OASP) en centrant l'analyse sur les différentiels de salaires entre les salariés des OASP à but non lucratif (associations et organismes publics) et ceux des OASP privés à but lucratif (entreprises privées agréées). Notre approche est de tester à partir de la théorie du Don du travail de Preston (1989) la motivation intrinsèque des salariés des OASP selon que l'OASP est à but lucratif ou pas. Pour ce faire, nous avons mobilisé les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee et les données Nova de l'agence nationale des services à la personne (ANSP) et les données de la Dares. On estime un modèle de switching endogène par deux méthodes : par la méthode de Heckman à deux étapes, qui permet de limiter l'influence des variables inobservables, puis par maximum de vraisemblance en intégrant les variables d'exclusion qui servent d'instrument pour l'identification du modèle.

Mots-clés : services à la personne, motivation intrinsèque, différentiels de salaires, modèles de switching endogènes

THE INTRINSIC MOTIVATION OF THE AUTHORISED ORGANISATIONS FOR SERVICES TO INDIVIDUALS (LIHS) EMPLOYEES.

This paper aims to test the intrinsic motivation of licensed in-home services (LIHS) employees with an emphasis on the differences in hourly wages paid to the employees of non-profit LIHS and for-profit LIHS employees. Our approach is to test intrinsic motivation by using the "labor donation" theory of Preston (1989), depending on whether the LIHS organization is for-profit or non-profit. This theory states that employees in non-profit sectors place lower value on money and higher value on non-monetary benefits such as social responsibility. The analysis is based upon French data: DADS (official wage data) from Insee, the French National Institute of Statistics; Dares French Labor Study data; and Nova data from ANSP, the national agency for development of in-home services. We estimate an Endogenous Switching Model with two methods. First, we adopt the two-step Heckman approach with extended correction terms. Second, we estimate the model with the Maximum Likelihood Estimation (MLE) method where we include instrumental variables for identification purposes.

Keywords: In-home services, intrinsic motivation, wage differentials, endogenous switching models,

Classification *JEL* : J24, J31, J32, J51.

* Doctorant au CES (Université Paris 1 Panthéon- Sorbonne). Correspondance : 106 - 112 Boulevard de L'Hôpital, 75 647 Paris cedex 13. Téléphone : 06 61 05 21 27. Fax : 01 44 38 24 89. Courriel : salah.ould-younes@malix.univ-paris1.fr

INTRODUCTION

Si l'intérêt pour l'emploi dans le secteur des services à la personne est stratégique, l'intérêt pour les conditions dans lesquelles ces emplois sont occupés par les salariés ne l'est pas moins.

Bien que les emplois dans ce secteur aient été encouragés par l'Etat, notamment par le plan Borloo des services à la personne, les études empiriques sur la motivation des salariés qui les occupent restent limitées ou inexistantes en ce qui concerne ceux travaillant dans le champ des organismes agréés des services à la personne (OASP). En effet, ce champ ne se recoupe pas avec les nomenclatures officielles existantes. Depuis 2008, la mise en place du système d'information Nova par l'agence nationale des services à la personne (ANSP) a permis d'identifier de manière exhaustive le champ des OASP.

Répondre à la question de savoir si les salariés des OASP à but non lucratif (associations et organismes publics) sont intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP à but lucratif (entreprises privées agréées) est important pour plusieurs raisons : premièrement, l'Etat encourage davantage le recrutement de salariés dans les OASP privés, et le développement de ces derniers, par différentes politiques publiques en faveur des services à la personne, il serait légitime de connaître leur motivation à exercer des tâches parfois difficiles dont un esprit altruiste est nécessaire pour les accomplir. Deuxièmement, les OASP privés œuvrent dans le même champ que les OASP à but non lucratif en assurant eux aussi les principales prestations de ménage, d'assistance aux personnes dépendantes, fragiles, de soutien scolaire, de garde d'enfant... bref de biens sociaux et d'intérêt général, mais poursuivant également un but lucratif. Ainsi, si les salariés des OASP privés sont intrinsèquement moins motivés que ceux des OASP associatifs ou publics, la poursuite de ce double objectif pourrait avoir pour conséquence de voir leurs coûts augmenter par les incitations monétaires qui deviendraient nécessaires et le coût de l'asymétrie d'information entre eux et leurs salariés. Troisièmement, bien qu'hétérogène par la multitude de prestations qu'ils proposent, les OASP ont la caractéristique de poursuivre principalement des objectifs sociaux et d'intérêt général et dont l'activité est assurée aussi bien par des acteurs (OASP et leurs salariés) à but lucratif que des acteurs à but non lucratif. Cette spécificité rend particulièrement approprié le test de la motivation intrinsèque sur ces salariés.

Cet article examine un aspect de la relation au travail des salariés des OASP, leur motivation intrinsèque, selon qu'ils appartiennent aux OASP à but lucratif (entreprises privées agréées) ou à

but non lucratif (associations et organismes publics). Il propose d'étudier la motivation intrinsèque des salariés des OASP à partir de la théorie de la motivation intrinsèque et la théorie du *don du travail* (Preston, 1989). Narcy [2009] a pu vérifier la validité empirique de la théorie du *don du travail* de Preston [1989] sur les salariés des associations en France à partir de l'enquête emploi. Nous adaptons la même démarche et l'appliquons au secteur spécifique des organismes agréés des services à la personne par deux méthodes différentes : la méthode de Heckman en deux étapes, puis par celle du maximum de vraisemblance. Avec ces deux méthodes, un modèle de *Switching* endogène est estimé. Il permet d'estimer les différentiels de salaires entre les salariés des OASP à but non lucratif (Associations et organismes publics) et les salariés des OASP à but lucratif en contrôlant la sélection endogène qui conditionne la répartition des salariés entre ces deux types d'OASP.

Les données utilisées sont celles de l'ANSP, de la Dares et les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee.

Le présent travail suit les étapes suivantes. Après une revue de littérature sur la motivation intrinsèque dans la section 2 de ce travail, nous présentons, dans la section 3, le choix des données utilisées. La section 4 est consacrée à la méthodologie d'estimation de la motivation intrinsèque. Dans la section 5, est présentée une analyse descriptive des données. La section 6 fournit les résultats du modèle de *switching* avec la méthode de Heckman en deux étapes. La section 7 est consacrée à la robustesse des résultats, à travers l'estimation du modèle par la méthode de maximum de vraisemblance. Enfin, la dernière section conclut.

La théorie de la motivation intrinsèque

Comment pourrait-on expliquer la raison pour laquelle les individus s'engagent dans des actions ou efforts ?

Selon E. L. Deci [1975], le travail provient de sources de motivations externes, échange entre l'individu et l'organisation par l'intermédiaire des récompenses accordées, et de motivations internes liées à la nature du travail. La théorie de la motivation intrinsèque et extrinsèque décrit deux types de motivations, l'une qui est extrinsèque et l'autre intrinsèque. Deci [1975] explique que les deux motivations ne sont pas forcément complémentaires et donc non cumulables. Il

souligne la complexité des sources de motivation en ayant le postulat que la liberté d'action des individus est une nécessité psychologique fondamentale, qui permet d'expliquer la motivation (Deci et Ryan, 1975, 1985, 2000).

La théorie de la motivation extrinsèque se définit comme suit : l'individu fait des actions dans l'intention d'obtenir un « intérêt » qui se trouve en dehors de l'activité même. Nous avons comme exemples : être récompensé par une prime, ne pas se sentir coupable, faire plaisir à son entourage. Pour la théorie de la motivation intrinsèque, les comportements sont motivés seulement par l'intérêt et le plaisir que l'individu éprouve dans l'exercice de l'action ou l'effort, sans attendre de récompense extrinsèque à cette action ou effort.

Meyer-Waarden, et Benavent [2006] font remarquer, à partir des recherches en pédagogie, l'existence d'une interaction entre les deux types de motivations, intrinsèque et extrinsèque. Ils soulignent donc un basculement de l'intérêt intrinsèque ou plutôt la perte de celui-ci en faveur de l'intérêt extrinsèque. Cependant, cet effet n'est valable que pour les tâches créatives ou complexes. Les auteurs soulignent que les motivations extrinsèques ne sont pas forcément toujours des éléments destructeurs, surtout pour des personnes qui perçoivent certaines tâches comme « inintéressantes » plutôt que plaisantes. Les « récompenses extrinsèques » peuvent jouer leur rôle de motivation.

La relation entre la motivation intrinsèque et un type de motivation extrinsèque, qui sont les incitations monétaires, a été analysé au niveau empirique par Frey et Jegen [2001], en s'appuyant sur plusieurs enquêtes dans plusieurs pays. Ils se sont intéressés à l'impact des incitations monétaires (extrinsèques) sur l'éviction de la motivation intrinsèque. Ils ont mis en lumière l'effet destructeur de l'impact des incitations monétaires (motivation extrinsèque) sur la motivation intrinsèque dans plusieurs secteurs et validé empiriquement cet effet d'éviction. Une autre étude menée en Suisse dans le secteur du travail de volontariat a montré que ces récompenses financières ont conduit à la baisse du nombre d'heures effectuées dans le cadre du volontariat par les volontaires. Les incitations financières peuvent être ressenties par l'agent comme un moyen de le contrôler, alors celles-ci vont avoir un impact négatif sur sa motivation intrinsèque. En revanche, si parallèlement à ces incitations l'agent conserve son autonomie d'action, l'effet d'éviction s'estompe et c'est même un effet positif qui apparaîtrait sur sa motivation intrinsèque.

Le modèle de Bénabou et Tirole [2003] s'intéresse aux conditions sous lesquelles les incitations extrinsèques se révéleraient contre-productives à long terme. En effet, si le principal dispose d'informations au sujet des compétences de l'agent ou de la difficulté de la tâche, les incitations qu'il met en place donnent un signal et révèle donc cette information. Ce système d'incitations lorsqu'il est trop vif peut conduire à une démotivation de l'agent, car ce dernier reçoit un signal déjà négatif que la tâche est lourde, ou que ses compétences sont insuffisantes, ce qui affecte par conséquent, à long terme, sa confiance pour accomplir la tâche.

D'autres auteurs comme Etchart-Vincent [2006], tout en considérant que les incitations extrinsèques peuvent réduire la motivation intrinsèque dans certains contextes expérimentaux, nuance cet effet d'éviction en soulignant que la validité de cet argument n'est pas absolue. D'autres formes d'incitations extrinsèques (autres que monétaires) existent et peuvent au contraire accroître la motivation intrinsèque. C'est le cas, par exemple, de la valeur symbolique de l'accomplissement d'une tâche et l'impact positif qui en résulte sur le sentiment de compétence ou de réciprocité et l'estime de soi. Si les incitations monétaires sont perçues par l'agent comme un moyen utilisé par le principal pour contrôler son comportement et réduire sa marge de liberté dans son activité, alors l'effet est négatif. Car, le besoin d'autonomie de l'agent et le sentiment de compétence se trouvent ainsi affectés. C'est le cas des salariés des entreprises qui se sentent contrôlés par les rémunérations incitatives.

Narcy [2009] a testé la motivation intrinsèque des salariés en France dans le domaine associatif. Le choix de ce domaine étant justifié par le fait que le secteur associatif ayant des objectifs sociaux et d'intérêt général devrait avoir des salariés intrinsèquement plus motivés que ceux du secteur privé. L'auteur se base sur la théorie du *don du travail* – qui est une théorie de l'offre de travail - de Preston [1989] qui suggère que les salariés du secteur associatif sont intrinsèquement motivés s'ils sont prêts à accepter, pour y travailler, de percevoir une rémunération plus faible que celle qu'ils auraient pu percevoir au sein du secteur privé. Les résultats ont montré que les salariés du secteur associatif sont effectivement prêts à accepter des rémunérations plus faibles que celles des entreprises privées, ce qui a permis à l'auteur de conclure à la plus grande motivation intrinsèque de cette catégorie de salariés.

Le choix des données pour tester la motivation intrinsèque

Les salariés des organismes agréés des services à la personne (OASP) se distinguent en salariés du secteur des OASP à but non lucratif et salariés des OASP à but lucratif. Nous n'avons pas connaissance de l'existence d'une étude en France qui met en évidence les choix des salariés des services à la personne d'exercer dans le secteur associatif ou dans une entreprise privée. Si les entreprises privées agréées ne se sont développées que très récemment[†], les associations et les organismes publics sont des acteurs historiques, réalisant la part la plus importante dans l'activité des OASP.

Dans le cadre de ce travail nous allons entreprendre d'examiner les déterminants des choix individuels des salariés pour travailler dans un OASP privé ou dans un OASP associatif ou public, « toutes choses étant égales par ailleurs ». Plus précisément, il nous a semblé légitime d'étudier ce choix en mobilisant à la fois les données de l'ANSP et de la Dares sur les tableaux statistiques annuels des OASP et étudier les caractéristiques des organismes agréés, et également les déclarations annuelles des données sociales (DADS) produites par l'Insee afin d'étudier les caractéristiques des salariés des OASP. L'enquête emploi est une source très riche, néanmoins la couverture du champ des OASP, tel que défini actuellement (21 activités du plan Borloo), n'est qu'approximatif.

Les données sur les salariés du champ des services à la personne, tel qu'il est défini par le plan Borloo, sont rares. Celles sur les salariés des OASP l'est davantage. Seules les données sur les caractéristiques des OASP étaient disponibles. Afin de rapprocher les données des OASP de celles de leurs salariés, la Dares a en effet effectué pour les données de l'année 2008 un appariement entre les établissements des OASP issu du serveur Nova mis en place par l'agence nationale des services à la personne (ANSP) et les données DADS de l'Insee (données sur les établissements et celles sur les salariés). En effet, les DADS fournissent à la fois une base de données établissements et une autre base de données salariés. Ces salariés ont été identifiés grâce aux numéros SIRET présents dans les deux bases de données. Nous avons ensuite apparié cette base de données avec l'autre source de données OASP de la Dares, les tableaux statistiques annuels (TSA). Cette dernière fournit essentiellement les informations sur la répartition des heures d'intervenants à domicile par types d'activités du plan Borloo. La base TSA complète en effet des caractéristiques sur les établissements que contiennent les DADS : on y retrouve la

[†] Le nombre d'entreprises en activité a progressé très vite ces dernières années : leur nombre a grimpé de 82 % entre fin 2006 et fin 2007. En tout, les entreprises privées représentent 7 % de l'activité des organismes agréés et 3 % de l'activité totale du secteur des services à la personne (y compris particuliers employeurs).

répartition de l'activité sur les 21 activités du plan Borloo et nous permet également de construire des informations comme par exemple la part des activités dites pénibles (assistance aux personnes âgées/handicapées ou dépendantes, garde malade, ménage) dans l'établissement ou de connaître le nombre de travailleurs bénévoles. Ces différents appariements aboutissent à une base de données finale enrichie, issue de quatre bases de données, que nous allons utiliser dans la partie modélisation et estimation de ce travail, 597 347 postes de salariés ont été identifiés.

Cependant, nous sommes confrontés dans les données DADS disponibles à une double difficulté. D'une part, il est difficile de distinguer les salariés des OASP intervenant « au domicile » des particuliers de ceux occupant des postes administratifs ou annexes qui travaillent donc dans les locaux de l'OASP[‡]. D'autre part, les OASP n'exercent pas tous l'activité « services à la personne » à titre exclusif, c'est-à-dire que certains organismes ne sont pas contraints par « la clause d'activité exclusive » et disposent d'une autorisation d'exécuter dans les services à la personne, mais ces services ne constituent pas leur « cœur de métier ». Dans les données DADS, tous les salariés de ces organismes sont répertoriés, sans possibilité de les distinguer des salariés exerçant dans les services à la personne. C'est le cas par exemple des Centres communaux d'action sociale (CCAS) où la proportion du personnel salarié administratif (non intervenant) est la plus importante.

L'autre difficulté avec nos bases de données est l'impossibilité d'affecter les salariés à une ou plusieurs activités. En effet, seule la répartition des heures par activité est connue pour l'établissement ainsi que le nombre de salariés lui appartenant.

Mesure de la pénibilité des tâches à partir des données disponibles

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a identifié quatre facteurs de pénibilité dans les services à la personne (Chevance, 2009) : le type de pathologie des bénéficiaires ; les lieux et les équipements (domiciles, maisons d'autonomie, existence ou non d'aides techniques); la possibilité, ou non, de travailler à deux ; la régularité du travail. L'ANACT a également mis l'accent sur les difficultés croissantes à effectuer des tâches pénibles

[‡] Ce point a été soulevé dans le groupe de travail interinstitutionnel mis en place par le Conseil national de l'information statistique (CNIS) et piloté par la Dares qui est chargé de faire des propositions pour améliorer la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne.

avec l'ancienneté et l'âge. Notons que l'âge moyen des intervenants dans les services à la personne est situé entre 40 et 50 ans.

Il est difficile de mesurer la pénibilité dans les emplois des services à la personne avec les données dont nous disposons. Nous pourrions néanmoins proposer de caractériser les organismes selon la part des activités dites « pénibles ». Pour ce faire, une enquête de l'ANSP publiée en février 2010[§] ayant porté sur les conditions de travail et la qualité des emplois des salariés des services à la personne (emploi direct et OASP) montre, comme attendu, que les activités d'assistance aux publics fragiles handicapés ou dépendants sont celles qui concentrent les conditions de travail les plus difficiles en les comparant aux autres activités. Viennent ensuite les travaux ménagers.

En regroupant les 21 activités du plan Borloo de 2005, nous proposons de classer ces activités par ordre croissant de pénibilité (cf. Annexes tableau A2).

Ces activités, telles que présentées dans le plan Borloo, ne sont pas connues des nomenclatures officielles de l'Insee. C'est là précisément une des difficultés majeures avec les données dont nous disposons, c'est-à-dire les données de Nova et les DADS : l'absence d'affectation du salarié à une activité dans les OASP. En effet, nous ne disposons pas de la répartition des salariés par type d'activités, pour les 21 activités retenues dans le plan Borloo. En outre, un salarié peut effectuer des tâches différentes (donc appartenir simultanément à différents types d'activités). Seules les heures peuvent être réellement réparties. Une solution est de voir si les salariés travaillent dans un OASP où les activités pénibles dominent. Nous pouvons par exemple effectuer une classification des OASP en « OASP pénibles » et « OASP non pénibles » en fixant une règle : si plus de 50% du total des heures d'intervention de l'établissement, qui sont effectuées par les intervenants, appartiennent aux activités pénibles, alors l'établissement est réputé « pénible ».

Il est important de préciser que les heures réparties dans les 21 activités disponibles dans les TSA à partir de 2008 sont celles du total des intervenants et non pas seulement celles des seuls salariés. Ce changement dans la collecte de ces données n'a aucun impact sur la caractérisation

[§] Cette enquête est publiée dans le baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne par l'ANSP. Ont été interrogées 1200 salariés des services à la personne ayant occupé un emploi en novembre 2009: 1000 salariés des particuliers employeurs et 200 salariés d'OASP.

de la pénibilité des établissements puisqu'en général plus de 90% des intervenants sont des salariés.

Stratégie d'estimation de la motivation intrinsèque

Le contexte

Nous souhaitons examiner dans quelle mesure la théorie de la motivation intrinsèque s'applique au secteur des services à la personne et plus précisément à celui des associations agréées (y compris organismes publics) et des entreprises privées agréées. Cela est d'autant plus important que le secteur des services à la personne dans un contexte de vieillissement de la population pourrait générer un grand nombre d'emplois à pourvoir et donc de salariés à embaucher. On peut légitimement s'interroger d'un côté sur la motivation des salariés dans l'occupation de ces emplois, à savoir si au-delà d'une incitation monétaire éventuelle, les salariés des OASP associatifs ou publics des services à la personne (SAP) sont intrinsèquement plus motivés que leurs homologues des entreprises privées agréées. L'objectif est de vérifier la validité de l'idée selon laquelle les salariés des associations ou OASP publics agréés sont plus motivés que ceux des entreprises privées. C'est-à-dire que les salariés des associations sont orientés *mission* quand ceux des entreprises privées sont plus motivés par des considérations monétaires ou matérielles. On s'attend à ce que les salariés des associations (y compris organismes publics) soient moins rémunérés que ceux des entreprises privées. Si cette hypothèse est vérifiée pourrions-nous valider l'idée selon laquelle le secteur associatif ou public est plus favorable aux salariés et que ces derniers sont prêts à accepter une faible rémunération, compte tenu de leurs caractéristiques, en contrepartie de conditions de travail plus favorables ? Nous pouvons également nous interroger si la motivation de ces salariés est telle que ces derniers acceptent une pénibilité plus élevée à salaires identiques ceux du secteur privé toutes choses étant égales par ailleurs ?

Les associations et les organismes publics agréés constituent les débouchés traditionnels de des emplois des services à la personne. Ces derniers restent très hétérogènes. Nous avons souvent pensé que les rémunérations des salariés des associations seraient inférieures à celles des

entreprises privées. Or, il est intéressant de voir que de nombreuses études sur les salariés des associations, en général, ont montré que ces salariés sont davantage intéressés par leur emploi que par une rémunération supérieure (Narcy, 2009). On pourrait penser qu'ils seraient donc intrinsèquement plus motivés que les salariés des entreprises privées.

Il nous est apparu nécessaire de savoir si d'une part le choix de travailler dans une association ou organisme public agréés des SAP ou dans une entreprise privée des SAP apporte une rémunération significative conditionnellement aux caractéristiques observables des salariés, et d'autre part, si le choix de travailler dans une association repose sur des considérations monétaires ou bien sur une motivation intrinsèque plus forte.

La méthodologie d'estimation

Il est difficile de mesurer le poids de la rémunération dans le choix par le salarié de travailler dans une association agréée ou une entreprise privée agréée. La difficulté vient du fait qu'on n'arrive pas à mesurer correctement le gain perçu en choisissant une association de SAP par rapport à une entreprise privée de SAP. En effet, procéder à la comparaison des simples salaires perçus par les salariés des associations de SAP et des entreprises de SAP s'avère insuffisant puisque d'autres paramètres rentrant en ligne de compte dans le choix du type d'organisme ne seraient pas pris en considération. Le problème a pour origine le fait que les deux groupes de salariés ne diffèrent pas que par le type d'organisme dans le quel ils exercent. Ce serait le cas si ces derniers étaient tirés au hasard. Or, il n'est pas sûr que ce soit le cas des salariés des associations où de nombreuses études ont montré l'existence d'une motivation intrinsèque des salariés qui caractérise ces derniers par rapport à leurs homologues du privé, selon la *théorie du don du travail* (Preston 1989). Il est légitime donc de penser que d'autres facteurs, comme le degré de motivation intrinsèque des salariés, qui sont responsables du choix du type d'organisme, sont au moins partiellement inobservés. Il est impossible de penser que ces facteurs soient entièrement observés. Si l'on suppose que cette motivation inobservée influence le choix du type d'organisme, nous nous trouverons face au biais de sélection. En outre, nous ne pouvons savoir si un salarié a choisi d'aller dans une association de SAP parce qu'il était intrinsèquement motivé par l'emploi dans ce type d'organisme ou parce qu'il trouve une rémunération avantageuse.

A salaires identiques, les salariés des associations acceptent-ils de travailler dans des activités relativement plus pénibles d'assistance aux personnes âgées ou dépendants et le ménage où sont présentes très souvent les associations ? La motivation intrinsèque de ces salariés associatifs se matérialiserait par le fait qu'ils acceptent une pénibilité plus importante des activités qu'ils exercent à salaire identique. Une autre manière d'aborder cette question est de considérer que le salaire peut compenser la pénibilité et les compétences des salariés. La pénibilité a été abordée dans la théorie économique dans la théorie des différences compensatrices. La concurrence parfaite ne conduit à une hétérogénéité des salaires que dans le cas où s'il existe des différences dans la pénibilité des tâches ou dans les compétences des travailleurs. La pénibilité est un facteur très présent dans les associations des services à la personne du moins celles qui exercent des métiers d'assistance aux personnes âgées fragiles, handicapées ou dépendantes, les prestations de jardinage/bricolage et le ménage.

La motivation intrinsèque peut être validée d'au moins trois manières. La première est la possibilité que les salariés des associations et organismes publics, à caractéristiques égales, acceptent un salaire plus faible que celui des salariés des entreprises privées. Elle s'inspire de la théorie du *don du travail* (Preston, 1989). La deuxième, est le don que font les salariés des OASP à but non lucratif (associations et organismes publics) en travaillant plus (nombre d'heures élevé). La troisième manière est le fait de considérer que les salariés intrinsèquement motivés, à caractéristiques observables identiques à celles des salariés des entreprises privées, acceptent des conditions de travail plus pénibles (appartenance à un établissement pénible) par rapport aux entreprises privées agréées. Selon la théorie des différences compensatrices, il doit y avoir une compensation en salaire pour les salariés accomplissant leurs tâches dans des conditions de travail pénibles. Toutefois, cette notion de compensation en salaire qui remonte à Adam Smith n'a pas toujours eu de traductions sur le terrain empirique.

Dans notre travail, nous allons adopter la première approche qui tente de vérifier la motivation intrinsèque des salariés des OASP à but non lucratifs en estimant les différentiels de salaire des salariés dans des deux types d'organismes, lucratifs et non lucratifs, tenant compte de leur qualité et de leurs caractéristiques.

Le modèle de *switching* endogène

Le modèle de *switching* endogène ou modèles à régimes (*switching regression*) consiste à estimer simultanément plusieurs équations, la première étant l'équation de sélection déterminant le régime de l'individu, les secondes celles d'intérêt estimées selon le régime observé.

Notre modèle se compose de deux équations de salaires, une pour chaque choix de secteur, OASP associatif ou public versus OASP privé, et d'une équation de sélection, décrivant la répartition des individus entre chacun des deux régimes ou secteurs. Nous travaillerons sous l'hypothèse que chaque salarié décide de travailler dans un organisme agréé privé si le niveau de salaire espéré est élevé. La propension à choisir le secteur associatif plutôt que privé sera modélisé. Plus formellement:

$$I_i^* = \alpha Z_i + \mu_i \quad (1)$$

où

$$I_i = 1 \quad \text{si} \quad I_i^* > 0 \Rightarrow \alpha Z_i + \mu_i > 0$$

$$I_i = 0 \quad \text{si} \quad I_i^* \leq 0 \Rightarrow \alpha Z_i + \mu_i \leq 0$$

$I_i = 1$ signifie que le salarié i a choisi un OASP associatif ou public et lorsque $I_i = 0$, il a choisi une entreprise privée.

Z_i est un vecteur de toutes les variables individuelles susceptibles d'influencer le niveau de salaire potentiel (contenues dans X_i) mais aussi des variables reflétant les préférences du salarié et ses motivations. Cela afin d'assurer l'identification du modèle. α est un vecteur de paramètres à estimer.

La variable I^* est une variable latente, elle n'est pas observée, on observe seulement une variable dichotomique reflétant le choix du salarié i :

$$\text{Régime1} : Y_i = Y_{ai} = \ln(W_{ai}) = \beta'_a X_{ai} + \varepsilon_{ai} \quad \text{si} \quad I_i = 1 \quad (2)$$

$$\text{Régime2} : Y_i = Y_{pi} = \ln(W_{pi}) = \beta'_p X_{pi} + \varepsilon_{pi} \quad \text{si} \quad I_i = 0 \quad (3)$$

Le régime 1 correspond au choix du salarié de travailler dans un OASP à but non lucratif (associatif ou public) et le régime 2 à celui de travailler dans OASP à but non lucratif (entreprise privée agréée).

Y_{ai} et Y_{pi} sont les salaires et donc les variables à expliquer de l'équation d'intérêt. X_a et X_p sont les vecteurs des variables explicatives. β_a, β_p et α , les coefficients associés à ces variables que nous devons estimer.

Afin de justifier l'utilisation d'un modèle de *switching* dans ce travail, nous avons procédé à un test d'Haussman de l'égalité des coefficients β estimés des équations de salaires pour chacun des secteurs. Cela nous permet de tester si les rendements des caractéristiques individuelles et d'emploi sont les mêmes d'un type d'organisme à l'autre ($\beta_1 = \beta_2$). La statistique de test est supérieure au résultat correspondant dans la table du χ^2 . On a conclu donc à l'inégalité des coefficients et donc à une formation de salaires différente dans les associations ou organismes publics agréés et les entreprises privées agréées.

Pour nous permettre d'effectuer cette estimation par la méthode de Heckman en deux étapes, on suppose que les termes d'erreurs (μ_i, ε_{ai} et ε_{pi}) sont distribués normalement et peuvent être corrélés.

$$\begin{pmatrix} \mu_i \\ \varepsilon_{ij} \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_j^2 & \rho_j \sigma_j \\ \rho_j \sigma_j & 1 \end{pmatrix} \right) \quad \text{Avec } j=a, p$$

Dans ce cas, l'estimation directement par les moindres carrés ordinaires (MCO) s'avère inadaptée si le biais de sélection existe. En effet, cette méthode permet la correction du biais de sélection lorsque la répartition des salariés n'est pas aléatoire entre l'échantillon des salariés des OASP associatifs ou publics et celui des salariés des OASP privés.

Dans un premier temps nous adoptons la correction inspirée de la méthode de Heckman en deux étapes et qui est utilisée dans l'application du modèle de *switching* opéré par Heitmueller [2004]. Elle consiste donc en une procédure d'estimation en deux étapes utilisant l'inverse du ratio de

Mills afin de prendre en compte le biais de sélection. La probabilité de choisir le secteur public ou associatif par un salarié est estimée dans un premier temps à l'aide d'un modèle Probit. L'inverse du ratio de Mills est alors généré à cette première étape. Dans la seconde étape, le ratio de Mills est intégré dans l'estimation par les MCO comme variable explicative additionnelle lors de la régression effectuée sur l'échantillon des salariés des associations ou organismes publics et celui des entreprises privées agréées.

Etape N° 1 : l'équation de sélection (1) est estimée et les termes de correction de l'effet de sélection sont construits à partir de l'estimation en Probit du choix de secteur.

Etape N° 2 : les équations (2) et (3) sont estimées chacune par les MCO et intègrent les termes de correction du biais de sélection comme des variables explicatives additionnelles. Les termes de correction du biais de sélection ou inverses de ratio de Mills estimés sont :

$$\hat{\lambda}_{i,a} = \frac{\phi(Z'\hat{\alpha})}{\Phi(Z'\hat{\alpha})} \text{ pour les OASP associatifs ou publics et } \hat{\lambda}_{i,p} = \frac{\phi(Z'\hat{\alpha})}{1 - \Phi(Z'\hat{\alpha})} \text{ pour les OASP privés,}$$

où $\phi(Z'\hat{\alpha})$ et $\Phi(Z'\hat{\alpha})$ sont respectivement les fonctions de densité et de répartition de la loi normale.

Pour des raisons d'identification, σ_{μ}^2 est normalisé à 1.

Pour tester la motivation intrinsèque, il faudrait dans un premier temps supposer une formation différente des salaires entre les associations et les organismes publics et analyser ensuite les différentiels de salaire. Nous supposons dans cette contribution que les salariés ne choisissent pas de travailler dans un type d'OASP de manière aléatoire (l'existence d'un biais de sélection est possible) et que la formation des salaires peut ne pas être identique dans les associations ou les organismes publics agréés et dans les entreprises privées agréées.

Les équations de salaires (2) et (3) se réécrivent :

$$E(\ln W_{ai} | X_{ai}, I_i = 1) = \beta'_a X_{ai} + \sigma_{\varepsilon a} \rho_{a\mu} \hat{\lambda}_{i,a} \quad (5)$$

$$E(\ln W_{pi} | X_{pi}, I_i = 0) = \beta_p' X_{pi} + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \hat{\lambda}_{i,p} \quad (6)$$

Les différentiels de salaire conditionnels et mesure de la motivation intrinsèque

Nous avons procédé aux estimations des quatre différentiels de salaires suivant (voir Narcy 2009) :

$$(1) \quad \Delta W(\bar{X}_a) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_p | \bar{X}_a, I_i = 1)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{a\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_a}} - 1$$

$$(2) \quad \Delta W(\bar{X}_p) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_p, I_i = 0)}{E(\ln W_p | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{a\mu} \bar{\lambda}_p}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

$$(3) \quad \Delta W(\hat{\beta}_a) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_p | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{a\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

$$(4) \quad \Delta W(\hat{\beta}_p) = \frac{E(\ln W_p | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_p | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

Les deux premiers différentiels de salaires $\Delta W(\bar{X}_a)$ et $\Delta W(\bar{X}_p)$ nous permettent de voir si les salariés d'un type d'OASP n'auraient pas perçu un salaire plus élevé s'ils avaient choisi de travailler dans l'autre type d'OASP. En effet, un signe négatif de $\Delta W(\bar{X}_a)$ signifie que les salariés des associations ou organismes publics auraient pu percevoir en moyenne des salaires de $\Delta W(\bar{X}_a)$ pourcent plus élevés dans le secteur privé. On parle donc d'un « don du travail ». De même, un $\Delta W(\bar{X}_p)$ permet de vérifier aussi l'existence d'un don du travail des salariés des entreprises privées agréées.

Les deux autres différentiels de salaires, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ et $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ des relations (3) et (4) nous renseignent sur la « qualité » des salariés et nous permettent de comparer les salaires moyens perçus par les salariés des OASP associatifs avec ceux des salariés des OASP privés dans les OASP associatifs (ou publics) et les OASP privés respectivement. Autrement dit, le différentiel de salaire de l'équation (3) compare le salaire moyen perçu par les salariés des OASP non lucratifs dans leur secteur avec le salaire moyen qu'auraient perçu les salariés du privé s'ils avaient travaillé dans le secteur associatif ou public. Le différentiel de salaire de l'équation (4) compare, lui, le salaire moyen qu'auraient perçu les salariés du secteur associatif (ou public) au sein du secteur privé avec le salaire moyen que perçoivent les salariés du privé dans leur secteur.

Choix des variables et identification

Il existe dans l'équation du choix de secteur des questions concernant l'identification. Afin de tenter de résoudre ce problème d'identification, les variables reflétant les caractéristiques sociales des salariés sont généralement rajoutées. Ce sont des variables qui influencent le choix de secteur par le salarié mais pas le salaire. La catégorie socioprofessionnelle du père ou le nombre d'enfants sont couramment utilisées dans les études. Mais dans ce travail, aucune de ces variables dites d'exclusion n'est disponible dans nos données DADS. Des variables issues des données des TSA, comme la présence de bénévoles dans l'établissement ou la pénibilité ne peuvent véritablement être considérées comme des variables d'exclusion du fait qu'elles sont des variables « post-traitement » et ne sont donc connues qu'une fois le salarié est embauché par l'organisme. Elles auraient pu être des variables d'exclusion si la perception qu'ont les salariés sur l'information contenue dans ces variables était connue avant leur entrée dans l'OASP. Il s'agirait par exemple de connaître, avant leur embauche, l'importance pour eux de la pénibilité dans leur choix ou encore leur souhait de travailler dans un OASP comportant des bénévoles. D'autres part, il n'est pas possible d'utiliser ces deux variables comme variables d'identification sachant qu'elles sont contrôlées dans l'équation de salaire. Concernant la pénibilité, son contrôle dans l'équation de salaire est important car il nous permet de voir si une compensation en salaire existe pour les salariés appartenant aux OASP dont plus de la moitié des heures consiste en activités pénibles. La présence de bénévoles, quant à elle, a l'inconvénient qu'on ne connaît pas la nature de l'influence qu'elle peut exercer. Nous avons donc choisi d'estimer les différentiels de

salaire dans cette première méthode de Heckman en deux étapes. Nous verrons plus loin lorsqu'on utilisera la méthode de maximum de vraisemblance, qu'on pourra construire une variable d'exclusion à partir des variables disponibles.

ANALYSE DESCRIPTIVE DES DONNEES DES ORGANISMES AGREES DES SERVICES A LA PERSONNE (OASP)

Les variables des données issues des tableaux statistiques annuels de Nova et des DADS de L'Insee

La répartition des heures par type d'activité et par mode d'intervention (données Dares, Tableaux statistiques annuels)

La répartition des activités des entreprises privées est différente selon leur mode d'intervention. Ainsi, les activités traditionnelles de ménage et d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes dominent le mode prestataire : 47 % pour le ménage, 20 % pour l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes et 10 % pour le jardinage et petit bricolage. En revanche, lorsqu'elles exercent en mode mandataire, le ménage ne représente plus que 10 % de leur activité. Si l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes reste importante sous ce mode d'intervention (25 %), les entreprises privées mandataires sont davantage présentes dans le soutien scolaire (28 %), et les cours à domicile (19 %) et dans les activités moins traditionnelles : prestations d'assistance informatique et Internet à domicile (6 %). Contrairement aux entreprises prestataires où le jardinage et le petit bricolage représentent 10 % de leur activité, cette part chute à 0,3 % dans les entreprises privées mandataires.

Quel que soit le mode d'intervention, les autres nouvelles activités, comme les prestations d'assistance administrative à domicile, la surveillance du domicile, de la résidence principale ou secondaire, des animaux familiers ou encore les soins d'esthétique à domicile, les prestations

d'aide à la mobilité/transport, de conduite du véhicule, etc, représentent moins de 6 % de l'activité des entreprises privées agréées.

Tous modes d'intervention confondus, les associations consacrent plus de la moitié de leur activité à l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes lorsque les entreprises n'y consacrent qu'entre 20 et 25 % de leur activité. Les associations consacrent également un peu plus d'heures que les entreprises à l'assistance aux personnes handicapées. En revanche, l'assistance aux familles fragilisées est principalement assurée par les associations en mode prestataire qui consacrent près de 4 % de leur activité.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS selon le type d'organisme

Afin d'apprécier la dispersion des salaires, nous avons étudié ces salaires par quantiles et avons choisi d'analyser chaque type d'organisme séparément. Ainsi, la moitié des salariés, tous organismes confondus, ont un salaire net annuel de 2 866 euros (tableau A). C'est a priori dans les organismes publics que les salaires sont les plus élevés. Ainsi, la moitié des salariés de ce type d'organisme a un salaire net annuel de 11 815 euros. Dans les associations, le salaire médian est de 2 690 euros, il est de 926 euros dans les entreprises privées.

Nous constatons une forte dispersion de cette rémunération au niveau des entreprises privées. Cette dernière, mesurée à l'aide du 9^e décile en comparaison avec le premier, montre un rapport de 105 entre le premier et le neuvième décile (tableau B). Il baisse à 88 dans les associations et à 33,5 dans les organismes publics. Le nombre d'heures travaillées par salarié est également plus élevé dans les associations et les organismes publics, puisque ce rapport est de 110 entre les 1^{er} et neuvième déciles. Comme pour le salaire net perçu, la dispersion devient plus faible dans les associations et les organismes publics.

Tableau A : Salaire net perçu, salaire horaire et nombre d'heures pour l'ensemble des salariés des OASP

	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures
D1	145	6,8	18
Q1	602	7,2	75
Médiane	2 866	7,6	364
Q3	9 221	8,6	1 210
D9	15 375	10,6	1 820
D9/D1	106,0	1,6	101,1

D9/Médiane	5,4	1,4	5,0
Médiane/D1	19,8	1,1	20,2

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau B : Salaire net perçu, salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type d'organismes

	Entreprises			Associations			Organismes publics		
	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures	Salaire net perçu	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	80	6,8	10	140	6,8	18	648	7,5	70
Q1	241	7	30	587	7,1	75	2 647	8,1	294
Médiane	926	7,5	118	2 690	7,5	347	11 815	9,1	1 337
Q3	3 342	8,3	439	8 059	8,2	1 081	17 385	10,9	1 820
D9	8 387	10,1	1 096	12 355	9,5	1 598	21 689	14,1	1 821
D9/D1	104,8	1,5	109,6	88,3	1,4	88,8	33,5	1,9	26,0
D9/Médiane	9,1	1,3	9,3	4,6	1,3	4,6	1,8	1,5	1,4
Médiane/D1	11,6	1,1	11,8	19,2	1,1	19,3	18,2	1,2	19,1

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS, selon l'âge des salariés

Si le salaire horaire net ne varie pas en fonction de l'âge, le nombre d'heures en revanche augmente avec l'âge (tableau C). Les moins de 29 ans effectuent très peu d'heures (124 heures). La moitié des plus de 50 ans font cinq fois plus d'heures qu'eux. La dispersion dans le nombre d'heures mesurée par les rapports des deux déciles à 10% (D9/D1) tend à se resserrer avec l'âge, elle passe de 114 à 63.

Tableau C: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de l'âge

	Moins de 29 ans		Entre 29 et 41 ans		Entre 41 et 50		Plus de 50 ans	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,8	11	6,8	18	6,8	25	6,8	29
Q1	7,2	34	7,2	77	7,2	122	7,3	141

Médiane	7,6	124	7,6	380	7,6	599	7,7	619
Q3	8,3	445	8,7	1 227	8,7	1 409	9	1 400
D9	9,6	1 257	10,6	1 799	10,7	1 820	11,5	1 820
D9/D1	1,4	114,2	1,6	99,9	1,6	72,8	1,7	62,8

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS en fonction des conditions d'emploi

En plus d'un nombre d'heures travaillées plus faible, 50% des salariés à temps partiel ont un salaire net horaire qui ne dépasse pas 7,5 euros/heure alors qu'il est de 8,7 euros/heure pour 50% des salariés à temps complet. Le type de contrat de travail est également déterminant pour le nombre d'heures travaillées puisque la moitié des salariés en CDI ont travaillé sept fois plus de temps que ceux qui sont des contrats CDD. Les salariés en CDD ont un salaire horaire légèrement plus élevé que les CDI. Excepté les sans contrats, le type de contrat CDD/CDI du salarié ne montre pas jusqu'ici d'effet important sur le salaire horaire.

Tableau D : Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de la condition d'emploi (temps de travail)

	Temps complet		Temps partiel		Faible temps partiel	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,9	31	6,7	46	6,8	7
Q1	7,5	366	7,0	226	7,2	19
Médiane	8,7	1 679	7,5	780	7,5	78
Q3	10,3	1 820	8,3	1 234	8,3	245
D9	13,1	1 844	9,6	1 504	10,2	438
D9/D1	1,9	59,5	1,4	32,7	1,5	62,6

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau E : Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type de contrat de travail

	CDI	CDD	Sans contrat
--	-----	-----	--------------

	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,7	45	7,0	10	7,4	81
Q1	6,9	203	7,3	31	8,3	617
Médiane	7,5	781	7,6	112	9,5	1 675
Q3	8,5	1 390	8,3	339	11,3	1 820
D9	10,3	1 750	9,5	808	14,3	1 828
D9/D1	1,5	38,9	1,4	80,8	1,9	22,6

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS en fonction du sexe et de l'origine

Quand la moitié des salariés femmes ont fait 421 heures, seules 153 heures ont été travaillées par la moitié des salariés hommes. C'est bien chez ces derniers que la dispersion en termes d'heures est la plus forte avec un rapport inter-décile (D9/D1) de 202, contre 84 chez les femmes. La nationalité du salarié montre un léger effet sur le salaire horaire (7,7 contre 7,5). Les étrangers ont un nombre d'heures par salarié inférieur à celui des nationaux pour la moitié d'entre eux.

Tableau F : Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du sexe

	Hommes		Femmes	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	7,0	9	6,8	21
Q1	7,4	31	7,2	91
Médiane	7,7	153	7,6	421
Q3	9,4	843	8,6	1 235
D9	12,9	1 820	10,3	1 752
D9/D1	1,8	202,2	1,5	83,4

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau G : Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de l'origine du salarié

	Non étranger	Etranger
--	--------------	----------

	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,8	18	6,8	17
Q1	7,2	77	7,2	68
Médiane	7,7	379	7,5	313
Q3	8,8	1 245	8,3	1 060
D9	10,8	1 819	9,8	1 620
D9/D1	1,6	101,1	1,4	95,3

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Test d'égalité des moyennes

*Le taux de CDD et le taux de CDI***

La moyenne des taux de CDI est significativement différente selon que l'on soit dans un OASP à but non lucratif (associatif ou public) ou dans une entreprise privée. La moyenne des taux de CDD est également significativement différente selon que l'on est dans une association ou dans une entreprise. Contrairement à ce qu'on a constaté dans les données de la Dares, celles des DADS montrent que, dans les entreprises privées, il y a en moyenne moins de CDD que dans les associations agréées (26% contre 29%). Elles ont aussi plus de CDI (61% contre 49%). Il faudrait néanmoins préciser que dans les données DADS, il y a d'autres formes de contrats autres que CDD et CDI, notamment les sans contrats dans les organismes publics contrairement aux données des TSA où seuls les deux choix salariés en CDD et Salariés en CDI sont fournis.

Le nombre d'heures travaillées par salarié

** L'analyse descriptive d'égalité des moyennes a été faite à l'aide de la procédure PROC TTEST (SAS) sur les données issues des DADS (cf. Annexes tableau A1). Le taux de CDD et le taux de CDI se calculent en rapportant, pour chaque établissement, le nombre de CDD (ou CDI) au nombre total de salariés.

La moyenne du nombre d'heures travaillées par un salarié n'est pas significativement égale entre une entreprise privée et un OASP associatif ou public, lorsque celui-ci est salarié sous le mode prestataire : 691 heures dans une association ou organisme public contre 579 heures dans une entreprise. Nous constatons un nombre d'heures proche de celui obtenu par le traitement des données de la Dares.

Le taux de féminisation

Nous calculons le niveau de féminisation des salariés prestataires ou la part des femmes dans le nombre total de salariés de chaque OASP. Les résultats obtenus ici sont très proches de ceux de la base des TSA. Les résultats montrent que la part moyenne des femmes est significativement différente d'un OASP associatif ou public à une entreprise privée. Elle passe de 77% dans les entreprises privées à 84% du nombre de salariés dans les OASP associatifs ou publics.

Le temps partiel

Le taux de temps partiel qui est calculé ici correspond au rapport entre le nombre de salariés prestataires à temps partiel et le nombre total de salariés prestataires de chaque organisme.

Contrairement à ce que nous avons obtenu comme résultats sur les données de la Dares, sur les données DADS, la moyenne du taux de temps partiel n'est pas significativement différente d'une association ou d'un OASP associatif ou public à une entreprise privée : il passe de 76% dans les OASP associatifs ou publics à 78% dans les entreprises privées.

D'après ces résultats, où il apparaît qu'il y a presque autant de temps partiel dans les entreprises que dans les associations, alors que les femmes sont plus présentes dans les associations, montre que le niveau de temps partiel n'est pas dû à un effet de composition homme/femme.

Le salaire net par salarié

La moyenne du salaire annuel est donc calculée ici en rapportant la somme de tous les salaires nets d'un établissement au nombre de salariés prestataires. Elle est ici significativement différente selon que l'on se trouve dans une association ou dans une entreprise privée. Le salaire net annuel moyen passe de 4 744 euros dans une entreprise à 5 915 euros dans un OASP associatif ou public.

Le salaire net horaire

Le salaire net horaire est calculé en rapportant le salaire annuel au nombre d'heures effectuées par le salarié. Le salaire net horaire moyen est, ici, significativement différent entre un OASP associatif ou public et une entreprise privée agréée. Le salaire net horaire moyen augmente de 8,3 euros dans une entreprise privée à 8,6 euros dans une association ou organisme public soit une différence de 3,8% en moyenne.

LES RESULTATS DES ESTIMATIONS

L'estimation de la probabilité de choisir une association ou un organisme public

Les résultats de l'estimation de la probabilité de choisir un OASP à but non lucratif (association ou organisme public) sont présentés dans le tableau 1. Etre une femme augmente la probabilité d'appartenir au secteur associatif ou public. L'âge a un effet positif sur l'acceptation d'un emploi au sein d'un OASP public ou associatif.

Nous avons conservé dans cette analyse toutes les catégories socioprofessionnelles. Il s'agit donc de prendre en compte l'ensemble des salariés des OASP y compris les cadres. Il y a bien un effet positif et significatif pour qu'un salarié cadre, ou appartenant aux catégories intermédiaires ou celle des employés et habitant l'Ile de France, choisisse une association ou un organisme public agréé. On pourrait expliquer cela par le fait que plus les salariés ont des revenus stables ou élevés, plus ils ont la possibilité de renoncer à une partie de leur salaire et faire un don du travail. La taille de l'établissement d'appartenance a une influence positive et significative sur le choix de travailler dans une association ou un organisme public. La pénibilité, et contrairement à ce qu'on pourrait penser, a un impact positif sur le choix de travailler dans une association ou un organisme public. Rappelons qu'un organisme est dit « pénible » lorsque les prestations d'aides aux personnes âgées/dépendantes/handicapées et malades ainsi que celles de ménage et de petit jardinage/bricolage dépassent la moitié de leur activité.

L'estimation des équations de salaire

Le tableau 2 présente les résultats des estimations des équations de salaire dans les OASP associatifs ou publics et dans les OASP privés. Au sein de chacun des OASP, les coefficients de l'inverse du ratio de Mills sont significativement différents de zéro. Il existe donc bien un biais

de sélection. Le fait que le coefficient de λ_a soit positif peut signifier que les salariés qui vont dans les associations ou organismes publics auraient des caractéristiques inobservables qui favorisent leurs salaires en association ou dans les organismes publics. Le coefficient de λ_p négatif pourrait signifier que les salariés qui iraient dans les entreprises agréées auraient obtenu un salaire moins élevé vu leurs caractéristiques inobservables. Nous nous interrogeons sur la véracité de ces interprétations et sur l'effet probable de l'absence d'une variable d'exclusion qui aurait été une source exogène pour le choix du secteur et donc un instrument pour l'identification du modèle.

L'âge a une influence positive et significative. Certaines variables liées à l'emploi présentent des impacts inattendus. Ainsi, la durée d'emploi, qui regroupe l'ensemble des périodes d'emplois en nombre mois, présente un effet négatif quel que soit le type d'OASP considéré, un effet qui s'accroît avec le prolongement de cette durée. Le contrat à durée indéterminée (CDI) montre également un effet négatif sur le salaire horaire.

Etre étranger a un effet négatif et significatif sur le salaire. Le salaire croît avec la catégorie sociale. Si le salaire augmente avec la taille de l'établissement dans les OASP associatifs ou publics, ce n'est pas le cas des entreprises privées agréées où l'impact négatif s'accroît avec la taille de l'établissement. On aurait pu avancer comme explication le fait que les conditions de travail difficiles donneraient lieu à des compensations en salaire dans les OASP associatifs ou publics, car leur grande taille signifierait qu'elles emploient des personnes dont les compétences sont plus élevées que dans les entreprises. Mais cette information n'est pas disponible. En effet, nous n'avons pas une connaissance de la pénibilité des personnels non intervenants de ces établissements (personnel administratif, etc.), même si leur proportion dans le total des salariés des OASP est très faible. L'autre explication est l'application d'une politique salariale différente dans les entreprises privées et les OASP associatifs (ou publics). Nous pouvons avancer par exemple la présence de syndicats qui, dans les associations ou les organismes publics de grande taille, défendent les augmentations salariales.

La pénibilité a un impact différent selon le type de structure. L'effet est positif et significatif pour les OASP à but non lucratif mais négatif et significatif pour les entreprises privées. La compensation en salaire n'a donc pas eu lieu dans entreprises privées.

Enfin, la présence de bénévoles dans l'établissement a un effet négatif et significatif sur les salaires. Il est difficile de voir l'impact direct de cette variable sur les salaires. Nous pouvons seulement penser qu'un établissement qui aurait recours aux bénévoles a très peu de chance d'avoir une politique de rémunération généreuse.

Tableau 1

Estimation des déterminants de la probabilité de choisir de travailler dans le secteur associatif ou public

	Associations ou organismes publics agréés	Pr > Khi 2
Constante	-0.9017	<.0001
âge	0.0112	<.0001
âge*2	0.0001	0.0006
Sexe		
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Femme</i>	0.0244	0.0016
Nombre d'heures	0.0005	<.0001
Type d'emploi		
<i>Emploi ordinaire</i>	0.0508	0.4329
<i>Apprent</i>	-0.6058	<.0001
<i>Emploi aidé</i>	0.4378	<.0001
<i>Autres types</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Durée d'emploi		
<i>Mois de 2 mois</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0.0539	<.0001
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	0.2558	<.0001
<i>Supérieure à 12 mois</i>	0.2884	<.0001
Temps de travail		
<i>Temps complet</i>	0.0966	<.0001
<i>Temps partiel</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Région de travail		
<i>Île-de-France</i>	0.6735	<.0001
<i>Hors d'Île-de-France</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Contrat de travail		
<i>CDI</i>	-1.0959	<.0001
<i>Autres contrats</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Etranger		
<i>Non étranger</i>	-0.0869	<.0001
<i>Etranger CEE</i>	-0.6339	<.0001
<i>Etranger Hors CEE</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Catégorie sociale		
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0.6408	<.0001
<i>Professions intermédiaires</i>	0.1382	0.0086
<i>Employés</i>	0.1832	0.0004
<i>Ouvriers</i>	0.1406	0.0071
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Taille de l'établissement		
<i>Moins de 10 salariés</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	1.2359	<.0001
<i>Plus de 50 salariés</i>	2.0923	<.0001
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance		
<i>Pénible</i>	0.1334	<.0001
<i>Non pénible</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Présence de bénévoles dans l'établissement d'appartenance		
<i>Etablissement avec bénévoles</i>	1.2080	<.0001
<i>Etablissement sans bénévoles</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Nombre d'observations	597 347	

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 2

Estimation des déterminants du salaire par les moindres carrés ordinaires (MCO)

	Ensemble des salariés (MCO sans correction du biais de sélection)		Associations ou organismes publics agréés (MCO avec correction biais de sélection)		Entreprises privées agréées (MCO avec correction)	
	Coefficients	Pr > t	Coefficients	Pr > t	Coefficients	Pr > t
Constante	1.93255	<.0001	1.94033	<.0001	1.68659	<.0001
âge	0.00112	<.0001	0.00118	<.0001	0.00230	<.0001
âge*2	0.00001597	<.0001	0.00001809	<.0001	-0.00001551	0.0005
Sexe						
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Femme</i>	-0.04397	<.0001	-0.04099	<.0001	-0.06381	<.0001
Nombre d'heures	0.00002821	<.0001	0.00003243	<.0001	-0.00002546	<.0001
Type d'emploi						
<i>Emploi ordinaire</i>	0.23266	<.0001	0.14519	<.0001	0.70274	<.0001
<i>Apprent</i>	-0.33070	<.0001	-0.38396	<.0001	0.08910	<.0001
<i>Emploi aidé</i>	0.06252	<.0001	-0.01327	0.0515	0.41362	0.0515
<i>Autres types</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Durée d'emploi						
<i>Mois de 2 mois</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0.01311	<.0001	-0.00837	<.0001	-0.02748	<.0001
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	-0.02767	<.0001	-0.02211	<.0001	-0.04476	<.0001
<i>Supérieure à 12 mois</i>	-0.06306	<.0001	-0.05573	<.0001	-0.08003	<.0001
Temps de travail						
<i>Temps complet</i>	0.04677	<.0001	0.04887	<.0001	0.03675	<.0001
<i>Temps partiel</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Région de travail						
<i>Île-de-France</i>	0.05308	<.0001	0.07987	<.0001	0.01805	<.0001
<i>Hors d'Île-de-France</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Contrat de travail						
<i>CDI</i>	-0.04265	<.0001	-0.05216	<.0001	0.00286	0.6201
<i>Autres contrats</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Etranger						
<i>Non étranger</i>	0.01413	<.0001	0.01354	<.0001	0.01774	<.0001
<i>Etranger CEE</i>	-0.00000304	0.9993	-0.01476	0.0007	0.03600	<.0001
<i>Etranger Hors CEE</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Catégorie sociale						
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0.63557	<.0001	0.66029	<.0001	0.38858	<.0001
<i>Professions intermédiaires</i>	0.12139	<.0001	0.14014	<.0001	-0.09622	<.0001
<i>Employés</i>	-0.12722	<.0001	-0.10380	<.0001	-0.35338	<.0001
<i>Ouvriers</i>	-0.19353	<.0001	-0.17549	<.0001	-0.37338	<.0001
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Taille de l'établissement						
<i>Moins de 10 salariés</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	-0.00941	<.0001	0.02038	<.0001	-0.05163	<.0001
<i>Plus de 50 salariés</i>	0.01164	<.0001	0.04579	<.0001	-0.05114	<.0001
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance						
<i>Pénible</i>	-0.00597	<.0001	0.00217	0.0013	-0.03919	<.0001
<i>Non pénible</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Présence de bénévoles dans l'établissement d'appartenance						
<i>Etablissement avec bénévoles</i>	-0.02343	<.0001	-0.01729	<.0001	-0.05195	<.0001
<i>Etablissement sans bénévoles</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Inverse du ratio de Mills	-	-	0.03995	<.0001	-0.06347	<.0001
Nombre d'observations	597 347		505 875		91 472	
R ²	0,37		0,37		0,36	

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

L'estimation des différentiels de salaire

Dans l'analyse descriptive, nous avons constaté, en terme absolu, un salaire horaire net en moyenne plus élevé de 3,8% dans les associations et les organismes publics en comparaison avec ceux des entreprises privées agréées. L'estimation des quatre différentiels de salaire conditionnels à partir du modèle de *Switching* permet de voir si les salariés des OASP à but non lucratif sont réellement mieux rémunérés par rapport à ceux du secteur privé lorsque l'on prend en compte leurs caractéristiques (tableau 3).

Tableau 3
Les différentiels de salaire entre les organismes associatifs ou publics et les organismes privés par la méthode de Heckman en deux étapes

<i>Existence du « don du travail »</i>	$\Delta W(\bar{X}_a)$	-13,4%
	$\Delta W(\bar{X}_p)$	-27,2%
<i>Qualité des salariés</i>	$\Delta W(\hat{\beta}_a)$	8,1%
	$\Delta W(\hat{\beta}_p)$	-9,2%

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008..

Le différentiel de salaire $\Delta W(\bar{X}_a)$ est négatif, ce qui confirme l'existence d'un « don du travail » puisque les salariés des OASP à but non lucratif (associatifs ou publics) auraient obtenu un salaire en moyenne de 13,4% supérieur. Ces salariés seraient intrinsèquement motivés. Cette valeur intrinsèque des salariés d'OASP associatifs ou publics est-elle supérieure à celle des salariés des OASP privés ? La réponse provient du différentiel de salaire $\Delta W(\bar{X}_p)$. Il est négatif, ce qui signifie que les salariés des OASP privés perdraient en moyenne 27,2% de leur salaire en allant travailler dans le secteur associatif ou publics. Ce dernier résultat est nécessaire mais pas suffisant pour répondre à notre question, puisque la qualité des salariés doit également être prise en compte grâce aux deux autres différentiels de salaire. Ainsi, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ indique que les salariés des associations ou organismes publics, par leur qualité, gagneraient 8,1% de plus que ceux des OASP privés au sein du secteur associatif ou public. Si ces trois premiers différentiel affichent les

mêmes signes que l'étude de Narcy [2009], le quatrième différentiel de salaire $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ indique, en revanche, que les salariés des OASP associatifs ou publics auraient, au sein des OASP privés, des salaires de 9,2% inférieurs à ceux des salariés des OASP privés. Nous pourrions interpréter ce dernier résultat par le fait que les salariés des associations ou des organismes publics auraient des spécificités inobservables qui favoriseraient les salaires dans les OASP à but non lucratifs mais pas au sein d'OASP privés.

Analyse de la robustesse

Nous estimons maintenant le modèle de *switching* par la méthode du maximum de vraisemblance et comparerons ensuite les résultats obtenus avec ceux de la procédure de Heckman à deux étapes.

Estimation du modèle de *Switching* par maximum de vraisemblance

L'un des inconvénients avec le modèle de Heckman, en deux étapes que nous avons présenté, est qu'on l'a estimé sans variable d'exclusion qui permettrait l'identification du modèle. En effet, s'il permet de limiter l'influence des variables inobservables, par le contrôle de plusieurs variables observées, l'absence d'instrument d'exclusion le rend « faiblement » identifié.

Ce problème d'identification ne fait pas toujours l'unanimité chez les économètres, néanmoins le meilleur choix à retenir, si cela est possible, est de disposer d'au moins une variable d'exclusion pertinente qui permettrait l'identification. Cette variable doit jouer le rôle d'instrument, c'est-à-dire qu'elle peut influencer sur le fait de travailler dans un OASP associatif ou public sans influence directe sur le salaire. Nous avons construit pour cela une variable qui peut servir d'instrument : la proportion des OASP associatifs ou publics dans le département de résidence^{††}.

Une autre variable, la taille de l'entreprise a été introduite dans cette étape également comme une variable d'exclusion. Cette deuxième variable n'est que partiellement convaincante, puisque la taille de la structure pourrait favoriser la présence des syndicats qui défendront les salaires.

^{††} Nous ferons l'hypothèse que le département de résidence est une variable « avant traitement », c'est-à-dire avant que le salarié choisisse l'organisme dans lequel il va travailler. Ce qui n'est pas toujours vrai, puisque certains salariés peuvent changer de département de résidence pour espérer trouver du travail. Nous ne disposons pas de données nous permettant de connaître le département de résidence avant l'embauche et le motif du déménagement du salarié.

Le logarithme du maximum de vraisemblance s'écrit :

$$\ln L = \sum_{i=1} \{ I_i [\ln(F(\mu_{ai})) + \ln(f(\varepsilon_{ai} / \sigma_a) / \sigma_a)] + (1 - I_i) [\ln(1 - F(\mu_{pi})) + \ln(f(\varepsilon_{pi} / \sigma_p) / \sigma_p)] \}$$

Où f et F sont respectivement la fonction de densité et la fonction de répartition de la loi normale et μ_{ji} :

$$\mu_{ji} = \frac{(\alpha Z_i + \rho_{j,\mu} \varepsilon_{ji} / \sigma_j)}{\sqrt{1 - \rho_{j,\mu}^2}} \quad \text{avec } j=a, p$$

Les résultats de l'estimation par maximum de vraisemblance

Les estimations du maximum de vraisemblance sont présentées dans le tableau 4. Pour rappel, deux variables nous servent d'instruments pour l'identification du modèle : la première est la part du nombre d'OASP à but non lucratifs dans le total des OASP dans le département de résidence du salarié. On fait l'hypothèse que le choix de travailler dans un OASP à but non lucratif peut être influencé par la proportion de ce type d'OASP dans le total des OASP présents dans le département de résidence. Plus cette proportion est importante, plus le salarié a la possibilité d'intégrer un OASP associatif ou public. En effet, nous postulons que le département de résidence, contrairement à la région de travail, est une variable « avant traitement », et qu'elle peut constituer une variable d'exclusion, nous considérons qu'elle influence le salarié dans son choix de travailler dans un OASP associatif ou public sans influencer le salaire. Comme le montre l'estimation, cette variable a un fort effet positif et significatif sur le choix d'un OASP associatif ou public. Le second instrument est la taille de l'établissement, qui elle aussi ne fait plus désormais partie des variables influençant le salaire mais reste donc présente uniquement dans l'équation de sélection (dans le vecteur Z_i) mais ne fait pas partie des X_i . Les OASP associatifs ou publics sont généralement des structures plus grandes que les OASP privés. Les résultats montrent un effet fortement positif et significatif de la taille de l'établissement.

Les coefficients de corrélation $\hat{\rho}_{a,\mu}$ et $\hat{\rho}_{p,\mu}$ sont tous les deux négatifs et significatifs (les t-test en valeur absolue sont respectivement 4.38 et 12.81). Il y a donc bien présence des effets de sélection. Ces résultats suggèrent qu'il existe des caractéristiques inobservables influençant dans le même sens les salaires perçus dans les OASP privés comme ceux des OASP associatifs ou publics et le choix d'intégrer un OASP associatif ou public. Les salariés des OASP qui ont des qualités productives dont on ne tient pas compte dans ce modèle, et qui sont favorisées à la fois dans les OASP privés et dans les OASP associatifs ou publics, choisissent plutôt d'aller vers les OASP associatifs ou publics.

Par rapport aux résultats des estimations du salaire dans le modèle de Heckman à deux étapes (sans variables d'exclusion), ces résultats restent globalement proches aussi bien au niveau des signes que de la valeur des coefficients. Il existe néanmoins quelques changements. Ainsi le coefficient lié à l'âge au carré passe d'un signe négatif à un signe positif et significatif dans les OASP privés. L'effet du contrat CDI sur le salaire redevient négatif dans les OASP privés et significatif. Enfin, nous avons l'effet de la pénibilité redevient négatif pour le salaire dans les deux types d'OASP.

Robustesse des résultats

Afin de vérifier si ces résultats sont robustes, nous avons procédé à la modification de la liste des variables explicatives dans les équations de salaire en retirant la variable « région de travail » qui a, comme le montre le tableau 4, un effet fortement positif sur le salaire. Nous avons ensuite réestimé le modèle avec la même méthode du maximum de vraisemblance. Les résultats sont présentés dans le tableau 5. Les coefficients de corrélation $\hat{\rho}_{a,\mu}$ et $\hat{\rho}_{p,\mu}$ sont tous les deux redevenus positifs mais seul $\hat{\rho}_{a,\mu}$, coefficient de corrélation entre les termes d'erreur de l'équation de choix du type d'OASP et l'équation de salaire est significatif (le t-test est 31,66). Dans ce cas, le modèle suggère que les salariés travaillant dans les OASP associatifs ou publics gagnent des salaires plus faibles que ceux qu'auraient gagnés les salariés des OASP tirés au

hasard. Et les salariés des OASP privés ne perçoivent pas une rémunération meilleure ou moins élevée que les salariés des OASP tirés au hasard.

Enfin, le tableau 6 montre les différentiels de salaires entre les deux types de salariés en utilisant les deux méthodes. Les différentiels de salaires liés au « don du travail » conservent les mêmes signes quelle que soit la méthode utilisée. Si ces résultats nous amènent à dire que la motivation intrinsèque est plus élevée chez les salariés des OASP à but non lucratif (associatifs ou publics), l'analyse de la qualité des salariés ne conclue pas, comme dans l'article de Narcy [2009], à un salaire plus élevé (et donc une meilleure qualité) des salariés des OASP à but non lucratif quel que soit le type d'organisme qu'ils auraient choisi. En effet, les différentiels estimés par les deux méthodes utilisées, relatifs à la « qualité » des salariés, montrent que les salariés travaillant dans les OASP à but non lucratif auraient de toute façon un salaire plus élevé dans le secteur associatif ou public par rapport aux salariés du privé (+8,1% selon la méthode de Heckman et +2 % selon le maximum de vraisemblance) mais gagneraient moins dans le secteur privé (-9,2% selon la méthode de Heckman et -2,3% selon le maximum de vraisemblance). L'une des interprétations possibles est l'existence de spécificités ou de caractéristiques inobservables de ces salariés des OASP associatifs ou publics qui ne seraient pas valorisées dans les OASP privés.

Le tableau 7 nous permet de voir les changements dans les signes des quatre différentiels de salaire en retirant une variable à chaque fois de l'équation de salaire. Si globalement les deux premiers différentiels de salaires, liés au « don du travail », conservent les mêmes signes, les signes des deux autres différentiels de salaire relatifs à la « qualité » des salariés se comportent différemment. Si $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ est assez stable, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ change plus souvent de signe lorsque nous modifions la liste des variables des deux équations de salaire du modèle.

Globalement, nous remarquons que les signes des différentiels de salaires qui nous renseignent sur l'existence du *don du travail* sont stables, ceux liés à la « qualité » des salariés, en revanche, changent de signe par rapport aux résultats avec l'ensemble des variables. Ainsi, l'omission de la variable « Type d'emploi » a eu un effet sur le changement de signe du différentiel $\Delta W(\bar{X}_a)$ qui passe d'un signe négatif à un signe positif. Par ailleurs, lorsque nous retirons successivement les

variables liées au temps de travail et au type de contrat de travail, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ redevient négatif. Et l'absence de la variable « région de travail » a un impact sur le différentiel $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ qui redevient positif. Par conséquent, il nous est difficile de nous prononcer sur la « qualité » des salariés.

Tableau 4

Estimation des déterminants du salaire par Maximum de vraisemblance

	Choix de l'OASP à but non lucratif		OASP à but non lucratif (associatifs et publics)		OASP privés	
	Coefficients	Pr > z	Coefficients	Pr > z	Coefficients	Pr > z
Constante	-1,6243	0,0000	1,9984	0,0000	1,6953	0,0000
âge	0,0103	0,0000	0,0009	0,0000	0,0025	0,0000
âge*2	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0050
Sexe						
<i>Homme</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<i>Femme</i>	0,0268	0,0010	-0,0413	0,0000	-0,0646	0,0000
Nombre d'heures	0,0005	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Type d'emploi						
<i>Emploi ordinaire</i>	0,0978	0,1400	0,1451	0,0000	0,7037	0,0000
<i>Apprent</i>	-0,6036	0,0000	-0,3768	0,0000	0,0750	0,0000
<i>Emploi aidé</i>	0,4610	0,0000	-0,0156	0,0220	0,4255	0,0000
<i>Autres types</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Durée d'emploi						
<i>Mois de 2 mois</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0,0449	0,0000	-0,0072	0,0000	-0,0294	0,0000
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	0,2569	0,0000	-0,0248	0,0000	-0,0392	0,0000
<i>Supérieure à 12 mois</i>	0,2672	0,0000	-0,0553	0,0000	-0,0729	0,0000
Temps de travail						
<i>Temps complet</i>	0,1133	0,0000	0,0495	0,0000	0,0404	0,0000
<i>Temps partiel</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Région de travail						
<i>Île-de-France</i>	0,8747	0,0000	0,0548	0,0000	0,0418	0,0000
<i>Hors d'Île-de-France</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Contrat de travail						
<i>CDI</i>	-1,0838	0,0000	-0,0430	0,0000	-0,0282	0,0000
<i>Autres contrats</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Etranger						
<i>Non étranger</i>	-0,0877	0,0000	0,0125	0,0000	0,0151	0,0000
<i>Etranger CEE</i>	-0,6218	0,0000	-0,0078	0,0730	0,0218	0,0000
<i>Etranger Hors CEE</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Catégorie sociale						
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0,6132	0,0000	0,6557	0,0000	0,4089	0,0000
<i>Professions intermédiaires</i>	0,0957	0,0750	0,1371	0,0000	-0,0917	0,0000
<i>Employés</i>	0,1512	0,0050	-0,1073	0,0000	-0,3481	0,0000
<i>Ouvriers</i>	0,1175	0,0280	-0,1816	0,0000	-0,3689	0,0000
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance						
<i>Pénible</i>	0,1303	0,0000	-0,0002	0,7270	-0,0369	0,0000
<i>Non pénible</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Présence de bénévoles dans l'établissement d'appartenance						
<i>Etablissement avec bénévoles</i>	1,1907	0,0000	-0,0283	0,0000	-0,0150	0,0010
<i>Etablissement sans bénévoles</i>	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<i>Part des OASP non lucratifs dans le département de résidence</i>	1,3857	0,0000				
Taille de l'établissement						
<i>Moins de 10 salariés</i>	Ref.	Ref.				
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	1,2416	0,0000				
<i>Plus de 50 salariés</i>	2,1474	0,0000				
$\hat{\rho}_{j,\mu}$			-0,0246 0,0056101		-0,1259 (0,009827)	
$\hat{\sigma}_j$			0,1980 (0,000197)		0,1893 (0,000459)	
Nombre d'observations	597 153					
Log de vraisemblance	-33 948,535					

Entre parenthèses : les écarts-types

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 5

Estimation par Maximum de vraisemblance sans la variable région de travail

	Choix de l'OASP à but non lucratif		OASP à but non lucratif (associatifs et publics)		OASP privés	
	Coefficients	Pr > z	Coefficients	Pr > z	Coefficients	Pr > z
Constante	-0,4499	0,0000	1,9961	0,0000	1,7511	0,0000
âge	0,0048	0,0000	0,0009	0,0000	0,0022	0,0000
âge*2	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,1920
Sexe						
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Femme</i>	-0,0053	0,4860	-0,0436	0,0000	-0,0637	0,0000
Nombre d'heures	0,0005	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,1250
Type d'emploi						
<i>Emploi ordinaire</i>	-0,0452	0,4900	0,1475	0,0000	0,7013	0,0000
<i>Apprent</i>	-0,8203	0,0000	-0,3890	0,0000	0,0598	0,0001
<i>Emploi aidé</i>	0,3205	0,0000	-0,0145	0,0350	0,4315	0,0000
<i>Autres types</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Durée d'emploi						
<i>Mois de 2 mois</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0,0430	0,0000	-0,0075	0,0000	-0,0300	0,0000
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	0,2455	0,0000	-0,0220	0,0000	-0,0345	0,0000
<i>Supérieure à 12 mois</i>	0,2684	0,0000	-0,0498	0,0000	-0,0667	0,0000
Temps de travail						
<i>Temps complet</i>	0,1431	0,0000	0,0533	0,0000	0,0435	0,0000
<i>Temps partiel</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Contrat de travail						
<i>CDI</i>	-1,0971	0,0000	-0,0597	0,0000	-0,0396	0,0000
<i>Autres contrats</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Etranger						
<i>Non étranger</i>	-0,2024	0,0000	0,0043	0,0000	0,0000	0,9870
<i>Etranger CEE</i>	-0,6630	0,0000	-0,0193	0,0000	0,0085	0,1050
<i>Etranger Hors CEE</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Catégorie sociale						
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0,7671	0,0000	0,6682	0,0000	0,4230	0,0000
<i>Professions intermédiaires</i>	0,1496	0,0050	0,1396	0,0000	-0,0909	0,0000
<i>Employés</i>	0,1842	0,0010	-0,1071	0,0000	-0,3446	0,0000
<i>Ouvriers</i>	0,0535	0,3180	-0,1861	0,0000	-0,3729	0,0000
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance						
<i>Pénible</i>	0,0832	0,0000	-0,0019	0,0040	-0,0427	0,0000
<i>Non pénible</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Présence de bénévoles dans l'établissement d'appartenance						
<i>Etablissement avec bénévoles</i>	1,1647	0,0000	-0,0172	0,0000	0,0097	0,0310
<i>Etablissement sans bénévoles</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Part des OASP non lucratifs dans le département de résidence</i>	0,7676	0,0000				
Taille de l'établissement						
<i>Moins de 10 salariés</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>				
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	0,7785	0,0000				
<i>Plus de 50 salariés</i>	1,6037	0,0000				
$\hat{\rho}_{j,\mu}$			0,2487 (0.0078552)		0,0054 (0.0085564)	
$\hat{\sigma}_j$			0,1999 (0.0002126)		0,1893 (0.0004429)	
Nombre d'observations	597 153					
Log de vraisemblance	-40 601,172					

Entre parenthèses : les écarts-types

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 6

Les différentiels de salaire entre les organismes associatifs ou publics et les organismes privés

		Heckman 2 étapes sans variable d'exclusion	Maximum de vraisemblance
<i>Existence du don du travail</i>	$\Delta W(\bar{X}_a)$	-13,4%	-22,5%
	$\Delta W(\bar{X}_p)$	-27,2%	-25,5%
<i>Qualité des salariés</i>	$\Delta W(\hat{\beta}_a)$	8,1%	2,0%
	$\Delta W(\hat{\beta}_p)$	-9,2%	-2,3%

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 7

Les différentiels de salaire entre les organismes associatifs ou publics et les organismes privés selon la variable retirée des équations de salaire (estimation par maximum de vraisemblance)

En %

	<i>Existence du don du travail</i>		<i>Qualité des salariés</i>	
Variable retirée des équations de salaire	$\Delta W(\bar{X}_a)$	$\Delta W(\bar{X}_p)$	$\Delta W(\hat{\beta}_a)$	$\Delta W(\hat{\beta}_p)$
<i>Age</i>	-20,9	-24,5	1,5	-3,1
<i>Sexe</i>	-23,7	-26,6	2,1	-1,8
<i>Nombre d'heures</i>	-20,7	-22,7	0,8	-1,8
<i>Type d'emploi</i>	2,6	-1,7	1,8	-2,5
<i>Durée d'emploi</i>	-23,7	-27,0	2,6	-2,0
<i>Temps de travail</i>	-20,2	-21,3	-0,9	-2,2
<i>Région de travail</i>	-22,2	-27,4	9,0	1,7
<i>Contrat de travail</i>	-21,9	-22,8	-1,2	-2,3
<i>Etranger</i>	-18,1	-21,8	2,7	-2,0
<i>Catégorie sociale</i>	-27,8	-33,4	2,7	-5,3
<i>Conditions de travail de l'établissement d'appartenance</i>	-21,8	-25,0	2,0	-2,1
<i>Présence de bénévoles dans l'établissement d'appartenance</i>	-30,0	-32,7	2,9	-1,1

Source : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Conclusion

Nous avons mené une analyse empirique de la motivation intrinsèque dans un domaine spécifique qui est le champ des organismes agréés des services à la personne (OASP) en nous interrogeant si les salariés des organismes agréés prestataires à but non lucratif (associatifs ou publics) sont davantage intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés. Pour ce faire, nous avons adopté la démarche de Narcy [2009] qui a étudié la motivation intrinsèque des salariés entre le secteur associatif et le secteur privé en France et qui a vérifié la validité empirique de la théorie du *don du travail* de Preston [1989]. Selon cette théorie, les salariés intrinsèquement motivés et donc orientés *mission* renonceraient à des salaires plus élevés dans le secteur privé, toutes choses étant égales par ailleurs, en se contentant d'un salaire plus faible dans le secteur à but non lucratif. A ce titre, nous avons utilisé plusieurs bases de données, celles de l'ANSP et de la Dares sur les organismes agréés des services à la personne et les données des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee. Nous n'avons pas connaissance de l'existence d'une étude sur les salariés des OASP prestataires en raison sans doute de la non disponibilité des données sur cette catégorie de salariés de services à la personne. En outre, leur comptage comme « salarié » fait l'objet d'un débat au sein de producteurs de statistiques de ce champ du fait de leurs caractéristiques propres qui ne répondent pas toujours aux définitions des nomenclatures officielles.

Nous avons mené pour cela une analyse économétrique qui nous a permis, d'une part, d'estimer un modèle de *switching* endogène par deux méthodes : par la méthode de Heckman à deux étapes, puis par maximum de vraisemblance et d'autre part, d'estimer et d'analyser les quatre différentiels de salaires conditionnels entre les salariés des OASP associatifs ou publics et ceux des OASP privés. Ce sont ces différentiels qui nous ont permis d'analyser la motivation intrinsèque par le biais de deux facteurs : l'existence ou non du « don du travail » et la « qualité » des salariés. Ainsi, les résultats montrent que les salariés des OASP associatifs ou publics sont intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés puisqu'ils acceptent un salaire en moyenne plus faible que ceux des OASP privés (de -13,4% selon la méthode de Heckman et de -

22,5% selon celle par maximum de vraisemblance), toutes choses étant égales par ailleurs. Ceux des OASP privés auraient obtenu une rémunération plus faible s'ils avaient travaillé dans des OASP associatifs ou publics (-27,2% selon la méthode de Heckman et de -25,5% selon la méthode de maximum de vraisemblance). L'analyse de la robustesse de ces résultats par la méthode du maximum de vraisemblance a montré néanmoins un risque de « basculement » et donc d'un changement de signe du différentiel de salaire relatif à la « qualité » des salariés lorsque nous changeons la liste des variables explicatives du salaire horaire. Globalement, nous concluons à l'existence d'une motivation intrinsèque plus élevée chez les salariés des OASP à but non lucratif. Par ailleurs, il existerait des spécificités ou des caractéristiques inobservables de ces salariés qui ne seraient pas valorisées dans les OASP à but lucratif.

Ces résultats pourraient suggérer qu'en matière de politique économique, il est peut-être moins coûteux de mettre en place des aides en faveur de l'emploi salarié dans les organismes à but non lucratif. En effet, d'une part, la motivation élevée qui caractérise ces salariés fait, qu'ils acceptent une rémunération moins élevée que ceux des OASP privés, toutes choses étant égales par ailleurs. D'autre part, la spécificité de ces salariés avec un « don du travail » plus élevé minimise le recours de leurs employeurs, ayant un but non lucratif, à la mise en place d'incitations monétaires ou « extrinsèques » coûteuses pour motiver leurs salariés.

D'un point de vue théorique, les asymétries d'information seraient moins importantes entre le principal (employeur associatif ou public) et l'agent (le salarié) et le coût de l'information moins élevé. Cependant, le fort développement observé des OASP privés pourrait créer une concurrence entre les OASP à but non lucratif et les OASP à but lucratif travaillant dans le même segment des services à la personne, ce qui pourrait avoir comme effet l'adoption par des associations ou des organismes publics de techniques de *management* proches de celles des OASP privés et dont les effets ne seraient vraisemblablement pas neutres sur la motivation intrinsèque de leurs salariés.

Bibliographie

- Adamchik, V. et V. Bedi, [2000] "Wage differentials between the public and the private sectors: Evidence from an economy in transition." *Labour Economics*, Vol. 7, pp. 203-224.
- ANSP [2010]. Baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne, *Agence nationale des services à la personne*, Février.
- Benabou R. et Tirole J. [2003]. "Intrinsic and Extrinsic Motivation", *Review of Economic Studies*, vol. 70, n° 3, pp. 489-520.
- Blais M. A., Brière N. M., Lachance L., Andrea S. R., Vallerand R. J. [1993]. « L'inventaire des motivations au travail de Blais », *Revue québécoise de psychologie*, Vol. 14, N°3, pp. 185-215.
- CERC. [2008]. « Les Services à la personne », Rapport du 16 janvier 2008, *La documentation française*.
- Chevance A. [2009]. « Services à la personne : créer des binômes pour réduire la pénibilité », Site Internet de l'ANACT, octobre 2009.
- Deci E.L. [1975]. « Intrinsic Motivation ». *New York: Plenum Publishing Co.*
- Etchart-Vincent N. (2006). « Expériences de laboratoire en économie et incitations monétaires », *Revue d'Economie Politique*, 117 (3), pp. 383-418.
- Frey B.S. et Jegen R. [2001]. « Motivation crowding theory », *Journal of Economic Survey*, Vol.15, N° 5, pp. 589-611.
- Heitmueller A. [2004]. «Public-Private Sector Wage Differentials in Scotland: An Endogenous Switching Model» *IZA Discussion Papers* 992, Institute for the Study of Labor (IZA)
- Maddala G.S. [1983]. « *Limited Dependant and Qualitative Variables in Econometrics* », *New York: Cambridge University Press*, pp. 257-91.
- Meyer-Waarden L. et Benavent C. [2006]. « La théorie de la motivation extrinsèque et intrinsèque appliquée à la problématique des gratifications des programmes de fidélisation », *Actes du XXII^e Congrès AFM –11 & 12 mai 2006 –NANTES*.
- Narcy M. [2009]. « Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? », *Economie et prévision*, n°188 -2, pp.81-99.
- Preston A. E [1989]. « The nonprofit Worker in for-Profit World », *Journal of Labor Economics*, vol.7, pp. 438 - 463.
- Rivaleau C. [2003]. « Les théories de la motivation au travail », www.cadredesante.com.

Annexes

Tableau A1 - Test d'égalité des moyennes entre OASP associatifs (ou publics) et les entreprises privées agréées (Proc Ttest)

Variables	Moyennes		Egalité des variances		Tests de Student	
	Associations ou organismes publics	Entreprises privées agréées		Pr > F	Valeur du t-test	Pr > t
Taux de CDI	49%	61%	inégales	0.0010	-15.79	<.0001
Taux de CDD	29%	26%	inégales	0.0331	5.91	<.0001
Nombre d'heures par salarié	691,2	579,4	inégales	<.0001	12.28	<.0001
Taux de féminisation	84%	77%	inégales	<.0002	11.89	<.0001
Taux de temps partiel	76%	78%	inégales	<.0001	-3.02	0.0025
Salaire net par salarié	5 914,7	4 743,6	inégales	0.0003	13.44	<.0001
Salaire net horaire	8,6	8,3	inégales	<.0001	11.47	<.0001

Source : Insee, DADS 2008.

Tableau A2 - Répartition des activités regroupées des OASP par niveau de pénibilité

Activité	Niveau de pénibilité*
<i>Ménage</i>	3
<i>Soutien scolaire</i>	2
<i>Garde d'enfants</i>	2
<i>Assistance aux personnes âgées ou dépendantes/handicapées</i>	4
<i>Petits travaux de jardinage/bricolage (y compris hommes toutes mains)</i>	3
<i>Assistance informatique</i>	1
<i>Autres activités</i>	2

* Le niveau de pénibilité est croissant, 4 étant le niveau de pénibilité le plus élevé.

Ce classement a été construit par l'auteur à partir du baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne de l'agence nationale des services à la personne (ANSP), Février 2010. Cette enquête a interrogé 1200 salariés des services à la personne ayant occupé un emploi en novembre 2009: 1000 salariés des particuliers employeurs et 200 salariés d'OASP.